

Kirjastohenkilöstön palkkauksen kehityksestä

Posted on [22.3.2011](#) by [helehilt](#)

Kirjaston organisaatiomuutos ja siihen liittyvät tehtävien muutokset synnyttivät odotuksen nopeasta mahdollisuudesta tarkistaa ja yhtenäistää palkkauksen perusteina olevia vaativuuden ja suoriutumisen arviointeja. Palkkauksen tarkistamiseen liittyvät asiat ovat puhuttaneet henkilöstöä ja esimiehiä. Tästä syystä on hyvä käydä läpi prosessia.

Huhtikuun alusta 2011 on tulossa kaikille 1,2 %:n palkankorotus. Järjestelyerästä (0,9%) käydään edelleen neuvotteluja sopijapuolten tasolla.

Vaativuuden tarkistaminen

Organisaation ja työnjaon muutosten on odotettu nopeasti heijastuvan palkkakehitykseen vaativuuden tarkistuksina. Tarpeita muutoksiin on olemassa useista syistä. Kaikkien yksiköiden esimiehet ovat erittäin vastuullisesti ja huolellisesti yksilöiden tasolla määritelleet muutostarpeet. Koko kirjaston kiireisimmät muutostarpeet koottiin 2010 yhteen ja arvioitiin tarvittava rahoitus. Koko paketista neuvoteltiin yliopiston johtotason kanssa ja perusteltiin muutosten tarkeys.

Kirjasto ei kuitenkaan saanut oikeutta edetä muuta yliopistoa nopeammin muutosten toteutuksessa. Aikatauluna on koko suunnittelukausi 2010 – 2012, jonka aikana muutokset pyritään toteuttamaan kirjaston budjetissa olevien voimavarojen puitteissa. Jokainen muutosesitys myös käsitellään yliopiston tasolla.

Loppuvuodesta 2010-alkuvuodesta 2011 yliopiston kirjasto on voinut toteuttaa 16 vaativuustason muutosta, jotka ovat jakautuneet yksiköiden henkilöstömäärän mukaan. Kunkin yksikön johto on priorisoinut kiireisimmät muutokset. Nämä on otettu huomioon ennen esityksen lähettämistä yliopiston arviointiryhmään. Kirjastolla on mahdollisuus seuraavaan tarkistuskierrokseen aikaisintaan syksyllä 2011.

Ei ole vaikeata ymmärtää henkilöstön jäsenten pettymystä ja turhautumista, jos on jo pidemmän aikaa odottanut oman vaativuustason korjaamista ylöspäin. Vaativuustason koetaan usein paitsi vaikuttavan palkkaan, myös merkitsevän suurempaa tai pienempää oman tehtävän arvostusta. Sinänsä tehtävien muuttuminen ei välttämättä merkitse vaativuuden muutosta. Erilainen ja uusi tehtävä voi olla vaativuudeltaan samantasoinen kun sitä katsotaan koko yliopiston mittakaavassa. Meillä on kuitenkin runsaasti tarvetta tarkistuksiin.

Kirjasto ei kuitenkaan ole oma saarekkeensa, jossa esimiesten kiinnostus kehittää henkilöstön palkkausta riittäisi palkkojen parantamiseen. Me esimiehinä toimivat olemme halukkaita parantamaan henkilöstön työoloja ja palkkausta. Kirjastossa toimivat ovat kuitenkin ensi sijassa palkkasuhteessa yliopistoon. Yliopiston pelisäännöt ja yliopiston rahoitus vaikuttavat myös meihin. Tästä syystä tarvittavia muutoksia toteutetaan asteittain koko suunnittelukaudella.

Suoriutumisen arvioinnista

Parhaillaan ovat käynnissä henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnit. Arviointikeskusteluilla on arvo sinänsä, sillä niissä on mahdollista yhdessä esimiehen kanssa pohtia henkilökohtaista suoriutumista tehtävistä ja asetetuista tavoitteista. Hyödyllistä on oppia tunnistamaan, miten hyvin

oma käsitys ja esimiehen käsitys työstä suoriutumisesta kohtaavat. Keskustelun arvo on yhteisen käsityksen luomisessa.

Toisaalta, suorituksen arvioinnissa esimiesten on muistettava, että YPJ on ennen kaikkea väline palkkakehityksen hallintaan. Kaikilla kirjaston yli 250:lla henkilöstön jäsenellä on toive saada paremmat suorituspisteet ja enemmän palkkaa. Palkkauksen tarkistaminen on kuitenkin mahdollista vain harkitusti ja samalla kertaa vain joidenkin osalta. On myös hyvä muistaa se palkkausjärjestelmän perusperiaate, että kun vaativuutta tarkistetaan ylöspäin, henkilökohtaisen suoriutumisen arviointia yleensä alennetaan.

Esimiehiä on ohjeistettu niin, että erinomaisesta työstä on voitava palkita mutta millään yksiköllä ei ole avointa piikkiä. Myös tässä esimiesten on toimittava käytettävissä olevan rahoituksen puitteissa.

Jos suoriutumisen arvioinnissa keskustelun jälkeenkin jää eriävä näkemys esimiehen ja arvioitavan henkilön välille, tämä kirjataan perusteluineen arviointilomakkeelle ja allekirjoitukset hoidetaan normaalissa järjestyksessä. Tavoite on, että erimielisyydet ratkaistaan ensi sijassa esimiehen kanssa. Tarvittaessa ne käsitellään ylikirjastonhoitajan kanssa.

Kirjoittaja

Kaisa Sinikara

ylikirjastonhoitaja

Helsingin yliopiston kirjasto